



## Opinions and suggestions of employers on employment of individuals with mental retardation

Nimet BARAN\*  
Atilla CAVKAYTAR\*\*

**ABSTRACT.** The purpose of this study was to determine employers' opinions and suggestions on the employment of individuals with mental retardation (MR). This descriptive study was conducted with 20 employers who hired individuals with MR. Data were collected through semi-structured interviews. Findings revealed that employers valued technological, adaptive, co-operative, communicative, academic, and responsibility skills while hiring individuals with MR. Moreover, results yielded that increasing work experience of individuals with MR, training them according to the job, and informing activities directed towards both the society and the families of these individuals were considered highly important by employers. This study puts forward, as for the employers, what skills are necessary and what kind of educational activities should be prioritized in the employment of individuals with MR.

**Key words:** Individuals with Mental Retardation, Vocational Education, Employment, Employability, Employer Opinions.

### SUMMARY

**Purpose and significance:** Teaching occupational skills and employing individuals with Mental Retardation (MR) are the last phase of making these individuals independent; hence the most important ones. However, some major problems may occur during the employment of individuals with MR and while keeping them at work. Illinois Workplace Skills Evaluation Scale based on the skills determined as six main areas. These areas are; (1) communication, (2) adapting and coping with changes, (3) problem solving and critical thinking, (4) professional ethic, (5) technological information, (6) co-operative skills. Future research clearly is needed to operationally define the construct of employability and to test our theoretical propositions. Future research can determine whether employability is a differential predictor of voluntary exit within a given organization or industry, regardless of economic or labor market conditions. The purpose of this study was to determine the opinions and suggestions of employers about the skills that they find crucial in the employment of individuals with MR.

**Method:** Participants of the study included 20 employers who had workers with MR and who worked in five different occupational fields (automobile industry, textile, metal, catering-cleaning, and packaging). All workers with MR graduated from vocational school. Research data were collected through semi-structured interviews, which allowed the researcher to prepare the main questions of inquiry and extending questions in advance, and to ask these questions during the interview, and to ask some other questions about some details in order to specify some points if necessary. Answers to each question on the interview coding key were compared to check the consistency between coding done by two researchers. Inter-rater reliability was 84%.

**Results:** Employers generally think that workers should have self-managing skills, and they place special importance on being punctual and complying with the rules. Besides, employers tend to assign intermediate duties to workers with MR in the production of goods and services. Moreover, they always designate duties that workers with MR can fulfill and duties that have highly safe. According to employers, the qualifications that a worker with MR should have are as follows: taking the responsibility of a duty personally; displaying congruous and compromising attitude; working effectively and harmoniously in a team; expressing one's feelings and thoughts appropriately; and behaving in accordance with the reactions of the other party in conversation. Very few employers made suggestions about the employment of MR and about the ways to keep these individuals at work. Among the suggestions, preparing these individuals according to the work and informing activities by schools are the most prominent ones.

**Discussion and Conclusions:** The results of this study are thought to have crucial information about working life of individuals with MR, about their employment, and about keeping them at work regularly. Thus, it may be suggested for the practitioners to design educational programs according to the expectations of employers. Further research may be conducted on the opinions of a working MR and/or his/her colleagues.

\* Uzman, Özel İlkadımlar Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi, [serbaran@mynet.com](mailto:serbaran@mynet.com)

\*\* Yard.Doç.Dr., Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü, [acavkayt@anadolu.edu.tr](mailto:acavkayt@anadolu.edu.tr)

# İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri

Nimet BARAN\*  
Atilla CAVKAYTAR\*\*

**ÖZ.** Bu araştırmanın amacı; işverenlerin zihin engelli bireylerin (ZEB) istihdamlarına ilişkin görüş ve önerilerinin neler olduğunu belirlemektir. Araştırma ZEB'in çalıştığı işyerlerindeki 20 işverenle gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma, durum saptamaya yönelik betimsel bir çalışmadır. Araştırma verileri yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanmıştır. Araştırma sonuçları, işverenlerin, ZEB'in istihdam edilebilmeleri için sorumluluk, teknoloji, uyum, ekip çalışması, iletişim ve akademik beceriler aradıklarını ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra ZEB'in iş ve işyeri deneyimlerinin artırılmasının ve işe göre hazırlanmalarının önemli olduğu, okulların toplumu ve aileleri bilgilendirme konularına ağırlık vermesi gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Araştırma sonunda; ZEB'in istihdamlarında ne tür becerilerin göz önünde bulundurulduğu, bu bireylerin istihdam olanaklarının artırılması konusunda bireylere sunulan eğitim hizmetlerinde hangi noktalar üzerinde ağırlıklı durulması gerektiği işveren görüşleri doğrultusunda ortaya konmuştur.

**Anahtar Sözcükler:** Zihin Engelli Bireyler, Mesleki Eğitim, İstihdam, İşveren Görüşleri

## GİRİŞ

Zihin engelli bireylere (ZEB) sunulan özel eğitim hizmetlerinin temel amacı, bu bireylere toplum içerisinde başkalarına bağımlı olmadan yaşamlarını devam ettirebilmeleri için gerekli bağımsız yaşam becerilerini kazandırmaktır. Bu beceriler; temel beceriler, kişisel uyum becerileri, topluma uyum becerileri ya da günlük yaşam becerileri, mesleğe hazırlık ve mesleki beceriler olarak sıralanan beceri alanlarından oluşmaktadır (Brolin, 1991; Close, Sowers, Halpern, ve Bourbeau, 1985). ZEB'e bağımsız yaşam becerilerinin kazandırılması formal eğitim ortamlarında ilköğretim ve ilköğretim sonrası düzeylerde sürdürülmektedir. Bunlar içerisinde özellikle bağımsızlığın son aşaması olarak bireye mesleki becerilerin kazandırılması ve bireylerin bir işyerine yerleştirilmesi konusu önem kazanmaktadır. Ancak, ZEB'in işe yerleştirilmelerinde ve işte kalıcılıklarının sağlanmasında önemli sorunlarla karşılaşılabilir. Özellikle teknolojik gelişmeler, toplum yapısının ve ilişkilerinin karmaşıklaşması ZEB'in iş eğitiminden geçmesini gerekli kılmaktadır. İş eğitimi programları ise öğrencinin değerlendirilmesi, becerilerin tanıtımı ve kazandırılması, işe yerleştirme, sürdürme ve izleme aşamalarını içermelidir (Akçamete, 1989). Türkiye'de ZEB'in mesleki eğitimleri Milli Eğitim Bakanlığına bağlı iş okullarında sürdürülmektedir. İş okullarının amacı; bireylerin temel yaşam becerilerini geliştirmek, öğrenme gereksinimlerini karşılamak, topluma uyumlarını sağlamak, işe ve mesleğe hazırlamaktır. Bu bağlamda merkeze devam eden öğrencilere, kültür dersleri, merkezdeki atölyelerde gerekli teorik bilgiler verilmekte ve uygulamalı iş eğitim yoluyla temel bilgi beceriler kazandırılmaktadır. ZEB iş okulundaki eğitimleri sırasında aşamalı olarak işe yerleştirilmektedirler. İşe yerleştirilen öğrenciler kültür ve mesleki eğitim derslerini haftada bir gün merkezde, beceri eğitimini dört gün işletmelerde görmektedirler (MEB, 2000). İşe yerleştirilmiş ve çalışmaya devam eden öğrenciler okul sonrasında da koordinatör öğretmen tarafından belirli aralıklarla ziyaret edilerek izleme çalışması devam ettirilmeye çalışılmaktadır.

ZEB'e ne tür mesleklerin uygun olacağı ve bu bireylerin okul sonrası ne tür işlerde çalışabilecekleri her zaman güncelliğini koruyan bir soru olmuştur. Yetmişli yıllarda zihin engellilerin zeka düzeylerine göre iş alanlarına göre yerleştirilebileceği belirtilmiş ve zihin engellilerin yapabilecekleri meslekler IQ düzeylerine göre oluşturulmuştur. Seksenli yıllarda, mesleğe yerleştirmede bireyselleştirilmiş yerleştirme planlarının hazırlanması önerilmiştir (Crimando, 1984). Günümüzde ise bireyselleştirilmiş yerleştirme planları ve geçiş planlarının yanı sıra bireyi işe yerleştirmede, birey için bir kariyer portfolyosu oluşturulması üzerinde durulmakta, bu portfolyonun bireyin bireysel seçimleri doğrultusunda yeni meslek alanlarını da kapsayacak biçimde düzenlenmesi

\* Uzman, Özel İlkadımlar Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi, serbaran@mynet.com

\*\* Yard.Doç.Dr., Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü, acavkayt@anadolu.edu.tr

gerekliliği vurgulanmaktadır (Koch ve Rumrill, 1999). Tüm bu görüşler ise beraberinde istihdam edilebilirlik kavramını gündeme getirmektedir.

Crimando (1984) işe hazır olan bir kişinin hem istihdam edilebilir hem de bir işe yerleştirilebilir olduğunu belirtmekte ve istihdam edilebilirliğin anlamını şöyle açıklamaktadır: İstihdam edilebilirlik, bireyin pazarlanabilir (marketable) olması anlamına gelmektedir. Pazarlanabilirlikten ise yerleştirilebilirlik kastedilmekte ve bunun iş arama ve işte kalabilme davranışlarını da içerdiği belirtilmektedir.

İstihdam edilebilirlik becerilerinin neler olduğunun belirlenmesine yönelik bazı kaynaklar dikkat çekmektedir. Bunlar; Birleşik Devletler alışma Bakanlığı Gerekli Becerileri Kazanma Komisyonu Raporları SCANS (1991), Kanada Konferans Kurulu Raporları (The Conference Board of Canada, 2000) ve “Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğine Yardımcı Olmada Umut Verici Uygulamalar” başlıklı sonuç raporunda (EAPD, 2002) belirtilen becerilerdir. Bu kaynaklarda geçen istihdam edilebilirlik becerileri; (1) iletişim, (2) değişikliklere uyum sağlama ve başa çıkma, (3) problem çözme ve eleştirel düşünme, (4) alışma ahlakı (Etik), (5) teknoloji bilgisi, (6) ekip çalışması, becerileri olarak sıralanmaktadır. Bunun yanı sıra nal (2001) tarafından engelli olmayan bireyler için yapılmış “İstihdam Edilebilirlik Becerileri ve Bu Becerilerin Kazandırılmasına Yönelik Eğitsel Bir Model nerisi” başlıklı, istihdam edilebilirliği etkileyen yeterliklerin neler olduğunu belirlemeye yönelik bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda; sorumluluk, teknoloji, uyum, ekip çalışması, zihinsel, iletişim, akademik, kendini, yönetme gibi yeterlik alanları belirlenmiştir.

ZEB’in istihdamlarında sorunlar olduğunu bildiren çalışmalara da rastlanılmaktadır. Bricout ve Bentley (2000), yaptıkları araştırmada işverenlerin zrl olmayanları zrl olanlara göre daha fazla istihdam etme eğiliminde olduklarını belirtmektedirler. Bu görüş ZEB’lerin mesleğe ve istihdama yeterince hazır olup olmadıkları sorusunu gündeme getirmektedir. Bunun yanı sıra sadece ZEB’lerin değil engelli olmayan bireylerin istihdamında da benzer sıkıntıların olduğu bilinmektedir. Engelli olmayan bireylerle ilgili yapılan bir araştırmada da işverenler işe başvuran adayların istihdam edilebilirlik becerilerine yeteri kadar sahip olmadıkları görüşünü ifade etmişlerdir (nal, 2001). Hernandez, Keys ve Balcazar (2000) işverenlerin zrl işçilere yönelik tutumlarının araştırıldığı çalışmaları incelemişler ve zrl bireyler için iş olanaklarının arttırılması gerektiğini ancak işverenlerin olumsuz tutumlarının bunun önünde önemli bir engel olduğunu belirlemişlerdir. Bunun yanı sıra, Greenan, Wu ve Black’ın (2002) zel gereksinimli bireylerin istihdamına ilişkin yaptıkları araştırma sonuçlarına göre, işverenler zrl işçilerle zrl olmayan işçilerin performansının benzer olduğunu ve işverenlerin zrl işçileri genel olarak desteklediklerini ifade etmektedirler. Bununla birlikte, işe yerleştirilmiş zrl bireylerin mesleki becerilere yönelik olumsuz tutumları olduğu da ifade edilmektedir. İşverenlerin olumsuz tutumlarının kaynağında ise yetersiz akademik beceriler, işe yönelik olumsuz tutumlar, bireyler arası ilişkilerde sınırlılıklar, yoğun iş koşullarında çalışamama gibi ZEB’lerin yetersizlikleri etkili olmaktadır. İşyerinde zrl çalıştıran işyerlerine sağlanabilecek desteklerin ise bu olumsuz tutumları olumluya dönüştürmede etkili olacağı görüşleri de bulunmaktadır. Unger (1999) işyerinde zihin engelli çalışan işverenlerin destek gereksinimlerini araştırmıştır. Araştırma yüzden fazla işçi çalıştıran lokanta, kafeterya, ticari kurumlar ve eğitim kurumları gibi işyerlerinde gerçekleştirilmiştir. İşverenler işyeri desteği olarak en yüksek oranda “işçilerin eğitimi” ve işin nasıl yapılması gerektiğinin zrl işçiye öğretilmesi konusunu ifade etmişlerdir. Yine işverenler engelli işçinin eğitiminin, çalışma arkadaşları tarafından verilmesinin uygun olacağı görüşünü belirtmişlerdir.

Araştırma sonuçlarında da görüleceği gibi, işverenlerin görüşleri genellikle ZEB’in temel istihdam edilebilirlik becerilerine sahip olduklarında istihdamın artabileceği yönündedir. ZEB’in işyerlerinde çalışırken sahip olması gereken yeterliklerin neler olduğunun bilinmemesi ise istihdam edilebilirliği sınırlayan önemli etmenler arasında sayılabilmektedir. Bu nedenle özellikle ZEB’e iş ve meslek eğitiminin istihdam edilebilirlik becerilerini kapsayacak biçimde düzenlenmesi önem kazanmaktadır. Fugate, Kinicki ve Ashforth (2004) ileri araştırmalara yönelik olarak istihdam edilebilirliğin açıkça tanımlanmasını ve iş ile ilgili olgularda istihdam edilebilirliğin rolünü ortaya konmasını önermektedir. Dolayısıyla istihdam edilebilirlik ölçütlerinin ortaya konması, ZEB’e iş ve meslek eğitiminde bir başlangıç noktası olabilecektir.

Greenan, Wu ve Black (2002) özürlü bireylerin mesleğe yönelik olumsuz tutumları olduğunu özellikle yetersiz akademik beceriler, işe yönelik olumsuz tutumlar, bireylerarası ilişkilerde sınırlılıklar gösterdiklerini ifade etmektedir. Bu olumsuz tutumların değiştirilmesinde, ZEB'in sahip olmaları gereken yeterliklerin geliştirilmesine yönelik işverenlerin görüşleri araştırma sonuçlarını açısından oldukça önemli olduğunu düşündürmektedir. ZEB'in istihdamlarının artırılması ve işte kalmalarının sağlanması için işyerinde ZEB çalıştıran işverenlerin görüşlerinin önemli olduğu noktasından hareketle böyle bir araştırmaya gereksinim duyulmuştur.

Bu gereksinim doğrultusunda araştırmanın amacı, işverenlerin ZEB'in istihdamlarında önemli gördükleri becerilere ilişkin görüş ve önerilerinin neler olduğunu belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda şu sorulara yanıt aranmıştır.

1. İşverenlere göre herhangi bir işyerinde çalışan bireylerin sahip olmaları gereken beceriler nelerdir?
2. İşverenler işyerlerinde çalışan zihin engelli bireylere ne tür işler yaptırmaktadırlar?
3. İşverenlerin zihin engelli bireylere verdikleri işlerle diğer bireylere verdikleri işler arasında ne gibi farklılıklar vardır?
4. İşverenlere göre işyerlerinde çalışan veya çalışacak olan zihin engelli bireylerin sahip olmaları gereken beceriler (teknoloji, uyum, ekip çalışması, iletişim, akademik beceriler) neler olmalıdır?
5. İşverenler zihin engelli bir bireyin bir işe girebilmesi ve o işte başarılı bir şekilde devam edebilmesi için mesleki eğitim konusunda çalışan eğitimcilere neler önermektedirler?

## YÖNTEM

### Katılımcılar

Araştırmanın yapıldığı 14–24 Nisan 2003 tarihleri arasında Bursa ili Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı Nilüfer Mesleki Eğitim Merkezi İşe Yerleştirme ve İzleme Kurulu tarafından 2002-2003 yılına kadar 93 öğrencinin yerleştirilme işleminin yapılmış olduğu belirtilmiştir. Ancak bu öğrencilerden işyerine uyum sağlamış öğrencilerin izleme çalışmaları daha az sıklıkla gerçekleştirilirken, henüz yeni işe yerleştirilmiş öğrencilerin izleme çalışmaları daha sıklıkla gerçekleştirildiği okul yönetimi ve işyeri koordinatör öğretmenleri tarafından ifade edilmiştir. Bu nedenle işyeri koordinatör öğretmenleri tarafından izleme çalışması daha sıklıkla devam ettirilen 25 işyeri belirlenmiş ve araştırmanın yapılabilmesi için gerekli izin verilmesi isteğinde bulunulmuştur. İzin isteğimize olumlu yanıt veren 5 meslek alanından (otomotiv, tekstil, metal, temizlik, ambalaj) 20 işveren çalışma evrenini oluşturmuştur. Araştırmaya katılan 20 işverenden 13'ü üniversite mezunu, 6'sı lise, 1'i açık öğretim mezunudur. Araştırmaya katılanların 14'ü erkek, 6'sı ise bayandır. Mesleki deneyimlerine bakıldığında ise en az 3,5 ay, en çok 16 yıl mesleki deneyimlerinin olduğu görülmektedir.

### Araştırma Deseni

Niteliksel bir araştırma deseni çerçevesinde gerçekleştirilen bu araştırma, işverenlerin ZEB'in istihdamlarına ilişkin görüş ve önerilerinin neler olduğunu belirlemeyi amaçlayan betimsel bir çalışmadır. Araştırma verilerinin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme, görüşmecinin görüşme konularına ilişkin ana soruları ve konuyu açıcı soruları önceden hazırlaması, görüşme sırasında bu soruları sorması ve gerektiğinde bu sorulara ilişkin yanıtları daha da belirginleştirmek ve ayrıntılı hale getirmek amacıyla başka sorular yöneltmesi biçiminde uygulanmıştır.

### Veriler ve Toplanması

Bu araştırmada işverenlerin işyerlerinde çalışan ZEB'in sahip olmaları gereken sorumluluk, teknoloji, uyum, ekip çalışması, iletişim ve akademik beceriler konusundaki görüşlerine gereksinim duyulmuştur. Bu amaçla bir görüşme kılavuzu hazırlanmıştır (Ek-1). Görüşme kılavuzu, araştırma amacına hizmet edecek verilerin sözlü olarak alınması amacıyla hazırlanmış, görüşme sırasında

katılımcılara sorulacak soruları içeren kılavuzdur. Görüşme kılavuzu işverenlerin işyerlerinde çalıştırdıkları ZEB'in sahip olmaları gereken yeterliklerine ilişkin görüş ve önerilerinin yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla belirlenmesine hizmet edecek olan verilerin alınabilmesi amacıyla oluşturulmuştur.

Görüşme kılavuzunda, genel bir giriş sorusundan sonra istihdam edilebilirlik becerileriyle ilgili sorulara yer verilmiştir. Oluşturulan görüşme soruları alanda uzman öğretim elemanlarının görüşüne sunularak araştırmanın amacına uygun olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Uzmanların önerileri doğrultusunda yapılan inceleme sonucunda sorulara son şekli verilerek ön uygulama yapılmıştır. Ön uygulama iki işveren ve özel eğitim alanında zihin engelli bireylerle çalışan iki öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Öncelikle ön uygulamaya katılan katılımcılara araştırmanın amacı açıklanmış, bu amaç doğrultusunda oluşturulan görüşme soruları verilmiştir. Öğretmenlerle yapılan ön uygulamada öğretmenlerden kendilerini işveren gibi düşünerek her soruyu okumaları ve her soruya ilişkin birkaç şey söylemeleri istenmiştir. Aynı zamanda öğretmenlere soruların anlaşılır olup olmadığı sorulmuş ve önerileri alınmıştır. İşverenlerle, hazırlanan görüşme kılavuzu doğrultusunda yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Böylece araştırma süresince ortaya çıkabilecek sorunlar belirlenmiş ve görüşmenin tahmini süresi bulunmuştur. Ön uygulamaya katılan işverenlerin verileri araştırmaya dahil edilmemiştir.

Ön uygulama yapıldıktan sonra içerik geçerliliğini sağlamak amacıyla, görüşme klavuzu alandan iki uzman öğretim üyesinin görüşlerine sunulmuştur. Uzmanlardan, yapılan ön uygulama sonuçlarını ve soru maddelerini inceleyerek bu soruların ele alınan konuyu kapsayıp kapsamadığı, soruların anlaşılır olup olmadığı ve araştırma amaçlarına uygun olup olmadığını göz önünde bulundurarak kontrol etmeleri istenmiştir. Bu çalışmalar sonucunda uzmanlar soru maddelerinin geçerli olduğunu belirtmiş ve soruları yeterli görmüşlerdir.

### **Görüşme İlkeleri**

Görüşmeler sırasında şu ilkelerin dikkate alınmasına karar verilmiştir: (1) İşveren tarafından sorunun cevabı tam olarak verilmemiş veya yüzeysel bir yanıt verilmişse, işverene “Bunlar yeterli mi? Ekleyeceğiniz başka bir şey var mı?” şeklinde sorular sorulması; (2) Sorulan soruyla beraber bir başka sorunun cevabı da yeterli olarak verilmiş ise o sorunun tekrar sorulmaması ve sadece hatırlatma yapılarak eklemek istediği bir şey olup olmadığının sorulması; (3) Görüşme esnasında işverenlerin açıklık getirilmesini istedikleri sorular olursa, kendilerini yönlendirmeyecek şekilde açıklamalar yapılması; (4) Araştırmacının görüşme esnasında kendisiyle görüşülen işverenlere ismiyle veya siz şeklinde hitap etmesi.

### **Görüşme Süreci**

Araştırma yapılacak işyerlerinin belirlenmesinden sonra araştırmacı, Nilüfer Mesleki Eğitim Merkezi işyeri koordinatör öğretmeni ile birlikte belirlenen her işyerine telefon edilerek personel sorumluları ile görüşülmüştür. Telefon görüşmeleri sırasında araştırmacı kendini tanıtip çalışmasının amacını açıklamış, görüşmede ses kaydı yapacağını belirtmiş, ve katılmak isteyip istemediklerini sormuştur. Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden işverenlerden onlara uygun bir zaman için randevu alınmıştır. Belirlenmiş olan bütün işyerleri aranarak randevu alınmış araştırmacı randevulaştığı personel sorumlularıyla yüz yüze görüşmüş, görüşmelerin ses kayıtlarını almıştır. Görüşmelere giderken Nilüfer Mesleki Eğitim Merkezi işyeri koordinatör öğretmeni de kendisine eşlik etmiştir.

### **Görüşmelerin Analizi**

Araştırmacı, hazırlanmış olan görüşme kılavuzuna uygun olarak işverenlerle gerçekleştirdiği bireysel görüşmelerini tamamladıktan sonra; kayıtların dökümü işlemine geçmiştir. Araştırma verileri niceliksel olarak analiz edilmiştir. Görüşme sırasında araştırmacı tarafından yapılan ses kaydının, görüşülen her işveren için, hiçbir değişiklik yapılmadan görüşme formundaki sıraya göre dökümü yapılmıştır. Bu şekilde yazılı hale getirilen görüşmelerin tamamı tek tek okunarak değerlendirilmiştir.

Yapılan bu değerlendirme sonucunda, her bir soru maddesinin altında o soruya verilen yanıtlar yazılmıştır. Daha sonra aynı anlama gelen ancak farklı sözcüklerle ifade edilmiş olan yanıtlar birleştirilerek kodlama anahtarını oluşturacak cevap seçenekleri oluşturulmuştur. Böylece her soru ile ilgili cevap seçeneklerinin yazılı olduğu “Görüşme Kodlama Anahtarı” oluşturulmuştur. Görüşme kılavuzunda yer alan dördüncü soruya ilişkin kodlamalar Ünal’ın (2001) araştırmasında kullandığı ankette yer alan cevap seçeneklerine göre yapılmıştır.

### **Kodlayıcılar Arası Güvenirlik**

Toplanan verilerin güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla, görüşmelerin dökümünün yapıldığı görüşme formları araştırmacının kendisi ve alandan bir uzman tarafından, birbirlerinden bağımsız olarak görüşme kodlama anahtarına göre değerlendirilmiştir. Değerlendirme, görüşülen işverenin görüşlerine uygun bulunan seçeneğin görüşme kodlama anahtarına işaretlenmesi şeklinde yapılmıştır.

İki araştırmacının yaptığı kodlamaların tutarlılığını belirlemek amacıyla, kodlamaların yapıldığı görüşme kodlama anahtarlarında yer alan her bir sorunun cevabı tek tek ele alınarak karşılaştırılmıştır. Araştırmacı ve uzmanın doldurduğu görüşme kodlama anahtarlarının tutarlılığı “Görüş Birliği” ya da “Görüş Ayrılığı” şeklinde işaretlemeler yapılarak belirlenmiştir. Araştırmacı ve uzman, ilgili sorunun aynı cevap seçeneğini işaretlemişlerse, bu kodlayıcılar arası görüş birliği olarak kabul edilmiştir. Ancak soruya araştırmacı ile uzman farklı cevaplar işaretlemişlerse, bu kodlayıcılar arası görüş ayrılığı olarak kabul edilmiştir. Ancak, yapılan kodlamalar sırasında araştırmacı ve uzman tarafından soruyla ilgili cevap seçeneklerinde hiçbir işaretleme yapılmamışsa, yine kodlayıcılar arası görüş birliği olarak kabul edilmiştir. Kodlayıcılar arası güvenirlilik hesaplaması Görüş Birliği/ Görüş Birliği+Görüş Ayrılığı X 100 formülüyle yapılmıştır.

Güvenirlilik hesaplaması her soru için ayrı ayrı yapılmıştır. En yüksek güvenirlilik teknoloji becerilerine ilişkin yeterliklerde sağlanırken (%100), en düşük güvenirlilik verisi akademik becerilere ilişkin yeterliklerde (%61) sağlanmıştır. Tüm sorularda ortalama güvenirlilik % 84 olarak bulunmuştur.

### **Verilerin Çözümlemesi**

Görüşme kodlama anahtarı tamamlandıktan ve buna göre kodlayıcılar arası güvenirlilik hesaplamaları yapıldıktan sonra kodlama anahtarındaki her bir maddeye ilişkin frekans ve yüzdelikler bulunmuştur. Her bir maddenin yüzdelik değeri maddeye verilen yanıt sayısının, o soruya verilen toplam yanıt sayısına bölünmesiyle bulunmuştur.

## **BULGULAR**

### **Çalışanların Genel Olarak Sahip Olması Gereken Becerilerin Neler Olduğuna İlişkin İşverenlerin Görüşleri.**

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan 20 işveren “Herhangi bir işyerinde çalışan bir çalışanın genel olarak ne tür becerilere sahip olması gerektiğini düşünüyorsunuz?” sorusuna beş temel beceri bazında toplam 63 kez vurgu yapmışlardır. İşverenlerin bu soruya verdiği yanıtlar incelendiğinde, işverenlerin istihdam edilebilirlik becerilerinden biri olan kendini yönetme becerilerini en fazla ön planda tuttukları görülmüştür. Örneğin, işverenler “işe zamanında gelmeli”, “işini düzgün yapmalı”, “işyerindeki kurallara riayet etmeli” gibi yanıtlar vererek çalışanın kendini yönetme becerilerine verdikleri önemi göstermişlerdir. İşverenler kendini yönetme becerilerinden sonra en fazla temel becerileri önemsemektedirler. Bunların yanı sıra bazı işverenlerin, istihdam edilebilirliğe ilişkin teknoloji becerileri ve ekip çalışması becerilerine de dikkat çektikleri bulunmuştur. Temel beceriler incelendiğinde işverenler çalışanların eğitilmiş olması, verileni alması gibi özelliklere sahip olmaları gerektiğini düşünmektedirler. Ekip çalışması becerilerinde ise işverenler ekibe uyumlu olma üzerinde yoğunlaşmaktadırlar. Görüldüğü gibi işverenlerin, çalışanların genel olarak sahip olması gereken becerilerin neler olduğuna ilişkin görüşleri kendini yönetme becerileri üzerinde odaklanmaktadır.

## İşyerlerinde Çalışan Zihin Engelli Bireylere Yaptırdıkları İşlere İlişkin İşverenlerin Görüşleri

Araştırmaya katılan işverenler “İşyerinizde çalışan zihin engelli bireye ne tür işler yaptırıyorsunuz?” sorusuna beş temel iş bazında 37 kez vurgu yapmışlardır. Tablo 1’de görüleceği gibi işverenler işyerlerinde çalışan ZEB’e genellikle mal veya hizmet üretme ve ara eleman işleri, az bir bölümü ise geri hizmet ve sevkiyat, çok azı temizlik işleri yaptırdıklarını belirtmektedirler.

Bu sonuçlar ayrıntılı olarak incelendiğinde işverenler işyerlerinde çalıştırdıkları ZEB’i mal veya hizmet üretimine yönelik işler içinde yer alan işler, koli yapımı, kontrol, üretim, yardımcı hizmetler gibi işlerde görevlendirdiklerini belirtmektedirler. Sevkiyat işlerinde ise işverenler ZEB’e genellikle kuryelik, yükleme gibi işler, geri hizmet ve temizlikte; depo görevlisi, ortalığı düzenleme, temizleme gibi işler verdiklerini belirtmektedirler.

## İşyerlerinde Çalışan Zihin Engelli Bireylere Verilen İşlerle, Diğer Bireylere Verilen İşler Arasındaki Farklılıklara İlişkin İşverenlerin Görüşleri

İşverenlere sorulan “Zihin engelli bireye verdiğiniz bu işler ile diğer bireylere verdiğiniz işler arasında ne gibi farklılıklar olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusuna üç temel alanda toplam 94 kez vurgu yapmışlardır. Tablo 1’de görüleceği gibi, bu vurguların çoğunluğunu bireyin yapabildiklerine uygun işler, bir bölümünü güvenliği yüksek işler, pek azını ise üretimi destekleyen işler ile normal günlük işler oluşturmaktadır. Dolayısıyla işverenler işyerlerinde çalışan zihin engelli bireylere verdikleri işlerin zihin engelli bireylerin özelliklerine uygun olmaları konusunda farklılaştığını belirtmektedirler.

**Tablo 1.** İşyerinde çalışan bireyler ve zihin engellilere verdikleri işlere ilişkin işverenlerin görüşlerinin beceri alanlarına dağılımı

Beceri Alanları	f	%
Çalışanların Genel Olarak Sahip Olması Gereken Beceriler		
Kendini Yönetme Becerileri	32	50,79
Temel Beceriler	15	23,80
Teknolojileri Kullanma Becerileri	9	14,28
Ekip Çalışmaları	5	7,93
Diğer Beceriler	2	3,17
İşverenlerin, İşyerlerinde Çalışan Zihin Engelli Bireylere Yaptırdıkları İşler		
Mal veya Hizmet Üretme	11	29,72
Ara Eleman İşleri	11	29,72
Geri Hizmet	6	16,21
Sevkiyat	6	16,21
Temizlik	3	8,10
İşverenlerin, İşyerlerinde Çalışan Zihin Engelli Bireylere Verdikleri İşlerle, Diğer Bireylere Verdikleri İşler Arasındaki Farklılıklar		
Bireyin Yapabildiklerine Uygun İşler	54	57,44
Güvenliği Yüksek İşler	16	17,02
Üretimi Destekleyen İşler	9	9,57

Verilen yanıtlar ayrıntılı incelendiğinde, işverenlerin bireyin yapabildiklerine uygun işler alanı altında; kapasitesini aşmaması, fazla sorumluluk gerektirmemesi, rahat iş olması, karmaşık olmaması

gibi özellikleri sıkça ifade ederek bu özellikleri önemsediklerini ortaya koymuşlardır. Verilen yanıtların yarısından fazlasının bireyin yapabildiklerine uygun işler alanında toplanması bunun en önemli göstergesidir. Diğer alanlara bakıldığında ise, güvenliği yüksek işler alanında; kendisine zarar vermeyecek işler olması, kaza riskinin az olması, iş güvenliğinin olması gibi özelliklerinin sıkça vurgulandığı görülmektedir.

### **İşyerlerinde Çalışan veya Çalışacak Olan Zihin Engelli Bireylerin Sahip Olmaları Gereken Yeterliklere İlişkin İşverenlerin Görüşleri**

Bu soru altı alt sorudan oluşmaktadır. İşverenlere bu sorular ayrı ayrı sorulmuş ve yanıtları kaydedilmiştir. Buna göre işverenlerin Sorumluluk Becerilerine, Teknoloji Becerilerine, Uyum Becerilerine, Ekip Çalışması Becerilerine, İletişim Becerilerine ve Akademik Becerilere ilişkin bulgular Tablo 2’de görüldüğü gibidir.

**Tablo 2.** *İşyerlerinde çalışan veya çalışacak olan zihin engelli bireylerin sahip olmaları gereken yeterliklere ilişkin işverenlerin görüşleri*

Beceri Alanları	f	%
<b>Sorumluluk Becerileri</b>		
Kişisel Olarak Bir İşin Sorumluluğunu Üstlenebilme	40	32,78
Yaptığı İşte Ayrıntılara Önem Verme ve Dikkatli Olma	9	23,77
Sorumlu Olduğu İşin Organize Etme Becerilerine Sahip Olma	8	6,55
Zamanı Verimli Kullanma	13	10,65
Aldığı İşin Tamamlamada İstekli Davranma	21	17,21
Bir İşin Tamamlamada Dayanma Gücü Sergileme	11	9,01
<b>Teknoloji Becerileri</b>		
Kullandığı Makinelerin Performansındaki Sapmaları Belirleyip Düzeltebilme	6	30,00
İş İçin Gerekli Teknolojileri Kullanabilme	5	25,00
İşyerinde Kullanılan Ekipmanı ve İşlevlerini Bilme	2	10,00
<b>Uyum Becerileri</b>		
Uyumlu ve Uzlaşmacı Bir Tutum Sergileme	47	36,43
İşyerinde Gerekli Olan Politikalara Uyma	45	34,88
İş Arkadaşlarına Karşı Hoşgörülü ve Saygılı Olma	20	15,50
İşyerindeki Disiplin Kurallarına Özen Gösterme	14	10,85
Bir Durumda Olası Riskleri Hesaba Katarak Hareket Etme	3	2,32
<b>Ekip Becerileri</b>		
Ekip İçinde Etkin ve Uyumlu Çalışabilme	45	73,77
Toplantılarda Alınan Ortak Kararlara Katkıda Bulunabilme	7	11,47
İşyerinde Yaşanan Başarı ya da Başarısızlığı Paylaşmayı Bilme	6	9,83
Farklı Eğitim ve Geçmişe Sahip Olan Kişilerle Birlikte Çalışabilme	3	4,91
<b>İletişim Becerileri</b>		
Fikirlerini Zihninde Uygun Biçimde Düzenleyip İletilebilme	8	22,22
Konuşma Sırasında Karşısındakinin Tepkilerini Değerlendirebilme	8	22,22
Sosyal İlişkilerde Girişken Olma	7	19,44
Aldığı Bilgiyi Doğru Yorumlayıp Gereken Yere İletilebilme	5	13,88
Diğer İnsanların Ne Söyledikleri ya da Ne Yaptıklarıyla İlgilenme	4	11,11
İletişim Kurarken Karşısındakinin Düşüncelerini de Göz Önünde Bulundurma	4	11,11
<b>Akademik Beceriler</b>		
Okuma-Yazma Bilme	11	28,20
Düşünme ve Sorun Çözme	10	25,64
Nasıl Öğrenebileceğini Bilme	10	25,64
Temel Matematik İşlemleri Bilme	8	20,51



## **Sorumluluk Becerilerine İlişkin İşverenlerin Görüşleri**

İşverenler “İşyerlerinde çalışan veya çalışacak olan zihin engelli bireylerin sahip olmaları gereken sorumluluk becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?” sorusuna altı alanda toplam 102 kez vurgu yapmışlardır Tablo 2’de de görüleceği gibi, işverenlerin yaptıkları vurguların bir bölümü kişisel olarak bir işin sorumluluğunu üstlenebilme; bir bölümü yaptığı işte ayrıntılara önem verme ve dikkatli olma; bir bölümü, aldığı işi tamamlamada istekli davranma; az bir bölümü zamanı verimli kullanma; bir işi tamamlamada dayanma gücü sergileme; sorumlu olduğu işi organize etme becerilerine sahip olma becerileri olarak sıralanmıştır.

Bu vurgulamalar incelediğinde, işverenlerin büyük bölümünün kişisel olarak bir işin sorumluluğunu üstlenebilme alanı altında yer alan; işin sorumluluğunu üstlenme, sorumluluk alabilme, işinin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirme gibi becerileri daha sıklıkla ifade ettikleri görülmektedir. Yaptığı işte ayrıntılara önem verme ve dikkatli olma alanı altında; yaptığı işe önem verme, dikkatli olma, işinin önemini algılama gibi becerilere sıkça değinildiği belirlenmiştir. Aldığı işi tamamlamada istekli olma alanı altında; eksiksiz yapma, istekli olma, işini düzenli yapma becerilerine; zamanı verimli kullanma alanında; işi zamanında yapma, işi bitirebilme; bir işi tamamlamada istekli davranma alanında ise devamlılık ve iyi performans sergileme becerilerinin ifade edildiği görülmektedir.

## **Teknolojik Becerilere İlişkin İşverenlerin Görüşleri**

İşverenlere sorulan “İşyerlerinde çalışan veya çalışacak olan zihin engelli bireylerin sahip olmaları gereken Teknolojik becerilere ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?” sorusuna üç alanda toplam 13 kez vurgu yapılmıştır. Bu vurgulamalardan bir bölümü kullandığı makinelerin performansındaki sapmaları belirleyip düzeltebilmesi; bir bölümü iş için gerekli becerileri kullanabilmesi; çok azı ise iş yerinde kullanılan ekipmanı ve işlevlerini bilmelidir görüşlerini içermektedir. Katılımcıların yaptıkları diğer vurgulamalar ise pek çok farklı teknolojik becerilere ilişkindir.

Bu vurgulamalar incelendiğinde bazı işverenlerin “bu tür sorumluluklar vermiyoruz” teknoloji içeren işler vermiyoruz” şeklindeki vurguları oldukça çarpıcı bir biçimde sıkça ifade edilmektedir. Kullandığı basit makinelerin performansındaki sapmaları belirleyip düzeltebilme alanı altında; yetkili kişiyi haberdar etme, gerekli malzemeyi makineye yerleştirme becerileri sıralanmaktadır. İş için gerekli teknolojileri kullanabilme alanı altında ise; işi ile ilgili basit makineyi kullanma becerisinin önemli görüldüğü ortaya konmaktadır.

## **Uyum Becerilerine İlişkin İşverenlerin Görüşleri**

İşverenlere sorulan “İşyerlerinde çalışan veya çalışacak olan zihin engelli bireylerin sahip olmaları gereken uyum becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?” sorusuna beş farklı alanda toplam 129 kez vurgu yapmışlardır. Bu vurgular, uyumlu ve uzlaşmacı bir tutum sergilemeli; yine çoğu işyerinde geçerli olan politikalara uymalı; bir bölümü ise iş arkadaşlarına karşı hoşgörülü ve saygılı olmalı ile işyerindeki disiplin kurallarına özen göstermeli ve bir durumda olası riskleri hesaba katarak hareket edebilmeli şeklinde dağılmıştır.

Bu vurgulara bakıldığında işverenlerin, uyumlu ve uzlaşmacı bir tutum sergileme alanı altında yer alan; uyumlu olması, arkadaşları ile iyi geçinmesi becerilerine büyük oranda önem verdikleri görülmektedir. İş yerindeki politikalara uyma alanı altında; amirinin söylediklerini yapması, iş saatlerine uyması, verilen görevi yapması gibi becerilerin öncelik kazandığı görülmektedir. İş arkadaşlarına karşı hoş görülü ve saygılı olma alanı altında; saygılı olma, hoş görülü olma becerilerini; iş yerindeki disiplin kurallarına riayet etme ise iş yeri kuralları ile uyumlu olma becerilerinin işverenler tarafından sıkça vurgulandığı ifade edilmektedir.

### **Ekip Becerilerine İlişkin İşverenlerin Görüşleri**

Tablo 2 incelendiğinde, işverenlerin ekip becerilerine ilişkin görüşlerinin ekip içinde etkin ve uyumlu çalışma becerilerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Ekip içinde etkin ve uyumlu çalışabilme alanı altında yer alan; eklele uyumlu çalışma, ekip içinde verilen görevi yerine getirme, arkadaşlarıyla birlikte hareket etme, ekip içinde yardımlaşma gibi beceri alanlarında ciddi bir fikir birliği içinde oldukları görülmektedir. Bu da işverenlerin ZEB'in ekip içinde etkin ve uyumlu çalışabilmesi gibi becerilere büyük önem verdiklerini göstermektedir. Diğer alanlara baktığımızda ise, toplantılarda alınan ortak kararlara katılım alanında; katılımcı olma, kendine güvenme becerileri önemli görülmektedir. Bu alanları sırasıyla işyerinde yaşanan başarı yada başarısızlığı paylaşmayı bilen ve farklı eğitim ve geçmişe sahip olan kişilerle birlikte çalışabilme alanları izlemektedir.

### **İletişim Becerilerine İlişkin İşverenlerin Görüşleri**

İşverenler “İşyerlerinde çalışan veya çalışacak olan zihin engelli bireylerin sahip olmaları gereken iletişim becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?” sorusuna altı alanda toplam olarak 36 vurguda bulunmuşlardır. Bu vurgular fikirlerini zihninde uygun biçimde düzenleyip iletebilme; konuşma sırasında karşısındakinin tepkilerini değerlendirebilme; sosyal ilişkilerde girişken olma; aldığı bilgiyi doğru yorumlayıp gereken yere iletebilme; diğer insanların ne söyledikleri ya da ne yaptıklarıyla ilgilenme; iletişim kurarken karşısındakinin düşüncelerini de göz önünde bulundurma şeklinde dağılım göstermektedir.

Bu vurgular incelendiğinde işverenlerin, fikirlerini zihninde uygun biçimde düzenleyip iletebilme alanı altında; iletişim kurabilme, dertlerini sıkıntılarını anlatabilme becerilerine; konuşma sırasında karşısındakinin tepkilerini değerlendirebilme alanı altında; konuşma ve anlatma şekillerini bilme, kişiler aleyhinde konuşmama ve saygılı olma becerilerine aynı oranda önem ve öncelik verdikleri gözlenmektedir. Sosyal ilişkilerde girişken olma alanı altında; çekingen olmama sohbet edebilme, becerilerine; aldığı bilgiyi doğru yorumlayıp gereken yere iletebilme alanı altında ise; algılamasının iyi olma ve sorulara yanıt verme becerileri gerekli görülmektedir. Bu alanları sırasıyla iletişim kurarken karşısındakinin düşüncelerini de göz önünde bulundurma ve diğer insanların ne söyledikleri ya da ne yaptıklarıyla ilgilenme beceri alanları izlemektedir.

### **Akademik Becerilere İlişkin İşverenlerin Görüşleri**

İşverenler “İşyerlerinde çalışan veya çalışacak olan zihin engelli bireylerin sahip olmaları gereken akademik becerilere ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?” sorusuna dört alanda toplam 39 vurgu yapmışlardır. Bu vurgulardan bir bölümü okuma-yazma bilme; bir bölümü düşünme ve sorun çözme ve nasıl öğrenebileceğini bilme; bir bölümü de temel matematik işlemlerini bilme olarak dağılım göstermektedir.

Bu vurgular incelendiğinde işverenlerin tabloda yer alan temel dört alanda önemli gördükleri ortaya çıkmaktadır. İşverenlerin ZEB'in, okuma yazma bilme, temel matematik işlemleri bilme alanında; saati bilme, hesap makinesi kullanabilme, sayı sayabilme gibi becerileri ifade ettikleri gözlenmektedir. Düşünme ve sorun çözme alanında; uyarıları okuyup yorumlayabilme tabloları okuyup anlamlandırabilme ve işaretleri okuyabilme becerilerinin sıklıkla ifade edildiği belirlenmiştir. Nasıl öğrenebileceğini bilme alanında ise; öğrenmeye açık olma, yeterli algılamaya sahip olma, verilen görevleri algılayıp yerine getirme becerilerini önemli gördükleri ortaya çıkmaktadır.

### **İşverenlerin, Zihin Engelli Bir Bireyin İşe Girebilmesi ve O İşte Devam Edebilmesi İçin Mesleki Eğitim Veren Eğitimcilere Önerileri**

İşverenlere sorulan “Zihin engelli bir bireyin bir işe girebilmesi ve o işte başarılı bir şekilde devam edebilmesi için bu çocuklara mesleki eğitim veren eğitimcilere neler önerirsiniz?” sorusuna Tablo 3'te de görüldüğü gibi yedi farklı konuda toplam 27 öneriyi vurgulamışlardır. Bu vurgulardan bir bölümü işe göre hazırlanmaları; bir bölümü okul tarafından bilgilendirme çalışmalarının yapılması; bir bölümü bazı konularda kişisel olarak yönlendirilmeleri; iş ve işyeri deneyimlerinin artırılması; hobiler kazanmaları ve takım çalışmasına uyumlarının artırılması ile iş yeri takiplerin yapılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Önerilere bakıldığında işverenlerin, ZEB'in işe göre hazırlanmalarının, kişisel olarak yönlendirme yapılmasının, iş ve işyeri deneyimlerinin artırılması gibi konularda çalışmaların yapılması gerektiğini ifade ettikleri gözlenmektedir. Bunun yanı sıra okul tarafından gerek toplumun gerekse ailelerin bilgilendirilmesinin önemli olduğu vurgulanmaktadır.

**Tablo 3.** *İşverenlerin, zihin engelli bir bireyin işe girebilmesi ve o işte devam edebilmesi için mesleki eğitim veren eğitimcilere önerileri*

Öneriler	f	%
İşe Göre Hazırlanmaları	6	22,22
Okul Tarafından Bilgilendirme Çalışmalarının Yapılması	6	22,22
Bazı Konularda Kişisel Olarak Yönlendirilmeleri	5	18,51
İş ve İşyeri Deneyimlerinin Arttırılması	4	14,81
Hobiler Kazanmaları	2	7,40
Takım Çalışmasına Uyumlarının Arttırılması	2	7,40
İş Yeri Takiplerinin Yapılması	2	7,40

### TARTIŞMA ve SONUÇ

Zihin engelli bireyleri yaşam içerisinde bağımsız kılarak, iş ve meslek sahibi olmalarını sağlama, onların günlük yaşam ve çalışma yaşamı ile ilgili bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarıyla mümkündür. İşe yerleşme ve işte kalabilme konusundaki yeterlikler ise istihdam edilebilirlik becerileri olarak isimlendirilebilir. Bu araştırma ile işyerinde zihin engelli birey çalışan işverenlerin zihin engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerine ilişkin görüş ve önerileri ortaya konmaya çalışılmıştır.

Araştırmada ilk olarak işverenlerin, bir işyerinde çalışanların genel olarak sahip olması gereken yeterliklerin neler olduğu ile ilgili görüşleri alınmıştır. Buna göre, işverenler çoğunlukla iş yerlerinde çalışanların kendini yönetme becerilerine sahip olmaları gerekliliğini düşünmekte ve özellikle işe zamanında gelme, kurallara uyma gibi becerileri öncelikle tercih etmektedir. Bunun yanında işverenlerin işyerlerinde çalışan ZEB'i çoğunlukla mal veya hizmet üretiminde ara eleman olarak görevlendirdikleri görülmektedir. İşverenler bu görevleri verirken de yapabileceklerine uygun ve güvenli işler verdiklerini belirtmektedirler. Görüldüğü gibi işverenler öğrencilerin uygun mesleki becerilere sahip olmaları durumunda onları istihdam etmeyle ilgili bir sorun yaşamamaktadırlar. İşverenler de çoğunlukla ZEB'den ya da onun özünden kaynaklanan nedenler yerine mesleki yeterlikle ilgili konularda görüşlerini ifade etmektedirler. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, işverenlerin ZEB'le ilgili olumsuz görüşlerine rastlanılmamaktadır. Bu durum işyerlerinde ZEB çalıştıran işverenlerin tutumlarının olumlu olduğunun bir göstergesi sayılabilir. Greenan, Wu ve Black'ın (2002) araştırmasında, işverenlerin genel olarak özürlü işçileri destekledikleri, işverenlerin özürlü işçilerin özürlü olmayanlar kadar performans gösterebildiklerini ifade ettikleri bulguları, işverenlerin tutumlarının olumlu olabileceğinin de bir göstergesi sayılabilir. Bu bulgular araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Örneğin, bu çalışmada işverenlerin zihin engelli işçilerine verdikleri işlerin çoğunlukla bireyin yapabildiklerine uygun işler olduğunu belirtmesi yine bu bireylere yönelik olumsuz tutumlarının olmadığını düşündürmektedir.

İşverenlerin işyerlerinde çalışan ya da çalışacak olan ZEB'in sahip olması gereken, sorumluluk becerilerinin, kişisel olarak bir işin sorumluluğunu üstlenebilme, yaptığı işte ayrıntılara önem verme gibi sorumluluk becerileri olduğu görülmüştür. Teknolojik becerilerde ise kullandığı makinelerin performansındaki sapmaları belirleyip düzeltebilmesi ve iş için gerekli teknolojileri kullanabilmesi işverenlerin çoğunlukla ifade ettikleri becerilerdir. İşverenlerin uyum becerilerine ilişkin görüşleri ise uyumlu ve uzlaşmacı bir tutum sergileme ile işyerinde geçerli kurallara uyma konularında yoğunlaşmaktadır. Bu bulgular Unger'in (1999) araştırma sonuçlarında da görüleceği gibi işverenlerin işyeri kültürüne destek gereksinimleri olarak işçilerin davranış sorunları, saldırganlıkla başa çıkma, iş saatleri, dinlenme ve yemek saatlerine uyma ile ilgili destek gereksinimleriyle tutarlı bulgulardır.

Ekip becerilerine ilişkin yeterlikler konusunda ise işverenler ekip içinde etkin ve uyumlu çalışabilme becerilerini ifade etmektedirler. İşverenlerin iletişim becerilerine yönelik görüşleri ise, fikirlerini zihninde uygun biçimde düzenleyip iletebilme ve sosyal ilişkilerde girişken olma konularında yoğunlaşmaktadır. ZEB'in akademik becerilere ilişkin yeterlikler konusunda okuma-yazma, düşünme ve sorun çözme konularını daha çok ifade etmektedirler. İşverenlerin eğitimcilere önerileri ise ZEB'in işe göre hazırlanmaları, okul tarafından bilgilendirme çalışmalarının yapılması yönündedir. Bu sonuçlar ZEB'e yönelik iş ve meslek eğitimi programlarında bu becerilere daha yoğun olarak yer verilmesi gerektiğinin bir göstergesi sayılabilir. Bunun yanı sıra işverenlerin işyerlerinde çalışan ZEB'in okulları tarafından eğitimlerinin sürdürülmesini istediklerinin bir göstergesi olarak görülebilir.

Yine araştırma bulgularına göre, işverenlerin ZEB'in işe girebilmesi ve o işte devam edebilmesi için çok az öneride bulundukları görülmekte, öneri getiren işverenlerin ise çoğunlukla işe göre hazırlanma ve okul tarafından bilgilendirilmelerini vurguladıkları belirlenmiştir. Unger (1999) tarafından yapılan çalışmada da özürlü işçilere işin nasıl yapılması gerektiğinin öğretilmesi önerilmektedir. Dahası bu işçilerin işyerinde birlikte çalıştıkları çalışma arkadaşları tarafından eğitilebileceklerini ifade etmektedirler.

Sonuç olarak ZEB, iş ve çalışma yaşamına ciddi olarak hazırlanması gereken bireylerdir. Bu hazırlık aşamasında da istihdam edilebilirlik becerilerinin kazandırılmasına ağırlık verilmesi, ZEB'in iş yaşamında başarılı olmalarına ve işte kalıcı olmalarına yardımcı olacaktır. Nitekim ZEB'in istihdamında önemli olan istihdam edilebilirlik becerilerinin işbaşında ya da hizmet içi eğitimle nasıl kazandırılabileceğine ve izleme çalışmalarının nasıl yapılabileceğine ilişkin araştırma gereksinimleri devam etmektedir.

Araştırma bulguları ZEB'in istihdamına ilişkin önemli bilgiler sunarken, araştırmada elde edilen bulgular araştırmanın sınırlılıkları göz önüne alınarak değerlendirilmelidir. Bu araştırma, Bursa ilinde hizmet veren resmi bir Mesleki Eğitim Merkezi'nin yerleştirme yaptığı yirmi orta ve küçük ölçekli işletmeyle ve bu işletmelerde ZEB'lerin çalışmasından sorumlu 20 işverenin görüşleriyle sınırlıdır. Daha fazla katılımcının yer aldığı ileri araştırmaların, araştırma bulgularının genellenebilirliğini arttırmaya katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra ileri araştırmalarla, bir işe yerleştirilmiş ZEB'in istihdam edilebilirlik becerilerinin neler olduğu ve bu becerilere ilişkin işverenlerin ve/veya işyerindeki diğer çalışanların ZEB'lerin sahip oldukları istihdam edilebilirlik becerilerine görüşleri incelenebilir.

## KAYNAKÇA

- Akçamete, G. (1989). Özürlü çocukların ve gençlerin işe hazırlanmaları. *Çağdaş Eğitim*, 14(143), 25-31.
- Bricout, J. C. & Bentley, K. J. (2000). Disability status and perceptions of employability by employers. *Social Work Research*, 24(2), 87-96.
- Brolin, D. E. (1989). *Life centered career education: a competency based approach* (3rd ed.). Reston, VA: The Council for Exceptional Children.
- Close, D. W., Sowers, J., Halpern, A. S. & Bourbeau, P. E. (1985). Programming for the transition living for mildly retarded persons. In K. C. Lakin & R. H. Bruininks (Ed.), *Stratejies for achieving community integration of developmentally disabled citizens*. (p.165) Baltimore: Brookes.
- Conference Board of Canada. "Employability Skills Toolkit for the Self-Managing Learner." Ottawa, Ontario: Conference Board of Canada, 2000. [Online] Retrieved on 05-May-2006, at URL: <http://www.conferenceboard.ca/education/learning-tools/pdfs/esp2000.pdf>
- Crimando, W. (1984). A review of placement-related issues for clients with learning disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 50(2), 78-81.
- Fugate, M., Kinicki, A.J., Ashforth, B.E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.

- EAPD (2002). "Funded Programs and Services for Human Resources Development Canada on behalf of the Federal-Provincial Promising Practices Project Committee Final Report." [Online] Retrieved on 15-Sep-2005, at URL: <http://www.healthservices.gov.bc.ca/mhd/pdf/ppeapd.pdf>
- Greenan, J. P., Wu, M. & Black, E. L. (2002). Perspectives on employing individuals with special needs. *The Journal of the Tecnology Studies*, 27(1), 29-37.
- Hernandez, B., Keys, C., & Balcazar, F. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review - Americans with Disabilities Act. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 4-16.
- Koch, L. & Rumrill, P. (1999). The career portfolio as a job placement and retention tool for individuals with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 13, 141-142.
- MEB (2000). Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği. Ankara.
- SCANS (1991). *Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills. What Work Requires of Schools: A SCANS Report for America 2000*. Washington, DC: U.S. Department of Labor.
- Unger, D. N. (1999). Workplace supports: A view from employers who have hired supported employees. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 14(3), 167-179.
- Ünal, F. (2001). *İstihdam Edilebilirlik Becerileri ve Bu Becerilerin Kazandırılmasına Yönelik Eğitsel Bir Model Önerisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

## Ek-1 GÖRÜŞME SORULARI

- 1 Bize iş yerinizden söz eder misiniz?
  - (i) Kaç kişi çalışıyor?
  - (ii) Yaş, cinsiyet özelliklerinden söz eder misiniz?
- 2 Herhangi bir işyerinde çalışan bir çalışanın genel olarak ne tür becerilere sahip olması gerektiğini düşünüyorsunuz?
  - (i) Sözü ettiğiniz beceriler sizce yeterli mi?
  - (ii) Bunlar dışında söylemek istedikleriniz var mı?
- 3 İş yerinizde çalışanlar ne tür işler yapmaktadırlar?
  - (i) Zihin engelli bireye ne tür işler yaptırıyorsunuz?
  - (ii) Zihin engelli bireye verdiğiniz bu işler ile diğer bireylere verdikleriniz arasında ne gibi farklılıklar olduğunu düşünüyorsunuz?
- 4 Sizce işyerinizde çalışan veya çalışacak olan zihin engelli bireylerin sahip olmaları gereken yeterlikler neler olmalıdır?
  - (i) Sorumluluk becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?
  - (ii) Teknoloji becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?
  - (iii) Uyum becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?
  - (iv) Ekip çalışması becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?
  - (v) İletişim becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?
  - (vi) Akademik becerilere ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?
- 5-Bir işveren olarak zihin engelli bir bireyin bir işe girebilmesi ve o işte başarılı bir şekilde devam edebilmesi için bu çocuklara mesleki eğitim veren eğitimcilere neler önerirsiniz?